

# L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

## J'ARRÊTE OU JE CONTINUE?

**En fonction du régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ), l'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans. Vous pouvez toutefois décider de prendre votre retraite avant ou après cet âge. Qu'arrive-t-il si vous continuez à travailler au-delà de 65 ans ?**

### COTISATION

Vous cesserez de verser à chaque période de paie votre cotisation salariale au RRHQ au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit immédiatement le mois où vous atteignez 65 ans. L'employeur cessera également de verser sa cotisation ce même jour.

### FORMULE DE RENTE

Le RRHQ est un régime à prestations déterminées. Votre rente vous est versée votre vie durant et est calculée non pas en fonction des cotisations que vous avez versées, mais en fonction de vos années de participation, de votre salaire admissible et de votre âge à la retraite. Voici comment se calcule votre rente :

*2,25% de votre salaire annuel moyen des cinq meilleures années x Nombre total d'années de participation*

Toutefois, à compter de 65 ans, une réduction de votre rente commence à s'appliquer selon la formule suivante :

*Réduction correspondant à 0,7% du MGA moyen des cinq dernières années x Nombre total d'années de participation*

Le MGA moyen des cinq dernières années des salaires maximaux reconnus aux fins du Régime de rentes du Québec s'établit, pour 2017, à 53,480 \$.

### VERSEMENT DE LA RENTE

La pleine rente est payable à compter de 65 ans. Cependant,

si vous continuez à travailler au-delà de cet âge, votre rente de retraite est ajournée jusqu'à la prise effective de votre retraite, mais au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année où vous atteignez l'âge limite prévu par les législations applicables soit 71 ans, et ce, même si vous demeurez au service de l'employeur après cette date. Pour plus de détails sur la valeur de la rente, nous vous invitons à consulter l'article qu'avait rédigé Guy Vanier sur cette question : [http://www.spsi.qc.ca/irequois/pdf/lrequois\\_2008\\_12.pdf](http://www.spsi.qc.ca/irequois/pdf/lrequois_2008_12.pdf)

Durant cette période d'ajournement, vous pouvez exiger le paiement de votre rente, en tout ou en partie, mais seulement dans la mesure nécessaire pour compenser une réduction de salaire au cours de cette période. Vous ne pourrez faire cette demande plus d'une fois par période de 12 mois.

**EN RÉSUMÉ**, si après avoir atteint 65 ans :

**Vous continuez à travailler à temps plein**

**Vous bénéficierez d'une rente ajournée jusqu'à la prise effective de votre retraite, mais au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année de vos 71 ans**

**Aucun versement de votre rente ne s'ajoutera à votre salaire**

**Vous convenez d'une entente avec l'employeur pour travailler à temps partiel selon la lettre d'entente no.13 de la convention collective pour une période donnée**

**Vous pourrez exiger de recevoir la totalité ou une partie de votre rente ajournée. Cette demande ne peut être faite qu'une fois par période de 12 mois**

**Toutefois le versement ne pourra compenser que votre réduction de salaire au cours de cette période**



# L'employeur peut-il vous pousser à la retraite ?

La réponse est non. Elle s'appuie notamment sur les articles 84.1 et 122.1 de la Loi des normes du travail, loi d'ordre public, que nous reproduisons ici.

*84.1 Un salarié a le droit de demeurer au travail malgré le fait qu'il ait atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur.*

*Toutefois, et sous réserve de l'article 122.1 ce droit n'a pas pour effet d'empêcher un employeur ou son agent de congédier, suspendre ou déplacer ce salarié pour une cause juste et suffisante.*

*122.1 Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles pour le motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe,*

**À NOTER :** La convention collective prévoit pour certaines situations particulières la possibilité pour l'employeur d'offrir une indemnité de départ à un employé. Cette offre doit se faire en fonction de la règle de gestion régissant les indemnités de départ (RH-RG-DOT-01). Pour toute offre d'indemnité de départ, le Syndicat en est informé et peut ainsi être en mesure de conseiller l'employé visé.

EXP

00-00-00

*suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur.*

De plus, l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne prohibe la discrimination fondée sur l'âge.

Les dispositions légales favorisent une retraite prise librement par le salarié, sans contrainte ou obligation. L'employeur ne peut donc congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié en raison du fait qu'il a atteint un certain âge ou dépassé un certain nombre d'années de service. Un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou mis à la retraite à cause de son âge serait en droit de contester par voie de grief et l'employeur aurait le fardeau de démontrer qu'il a procédé à une telle mesure en vertu d'une autre cause juste et suffisante.

Rappelons que le Québec, qui avait une bonne longueur d'avance sur les autres provinces, a aboli la retraite obligatoire en 1983. Et, comme l'avait dit avec justesse M. David Langtry, président par intérim de la Commission canadienne des droits de la personne, en 2011 lors de l'abolition de la retraite obligatoire au Canada, « *nous ne venons pas au monde avec une date estampillée sur le corps qui correspondrait à la disparition de nos aptitudes au travail le jour de notre 65<sup>e</sup> anniversaire* »<sup>(1)</sup>.

Prendre votre retraite ou non est un choix qui vous appartient!

**JOHANNE LAPERRIÈRE**  
CONSEILLÈRE SYNDICALE

<sup>(1)</sup> <http://beta.radio-canada.ca/nouvelle/542943/retraite-obligatoire-abolie>

# Quand le président de la Commission d'accès à l'information appelle à plus de transparence...

Dans une entrevue accordée à une équipe de journaliste et rapportée dans le Devoir du 17 août dernier <sup>(1)</sup>, Jean Chartier, président de la Commission d'accès à l'information (CAI) mentionnait le fait qu'il n'existait « aucun mur » entre le politique et les responsables de l'accès à l'information des organismes publics du Québec, contrairement à ce qu'avait affirmé plus tôt la ministre de la Justice, Stéphanie Vallée. Dès le lendemain, après une intervention du cabinet de la ministre responsable de l'Accès à l'information et de la Réforme des institutions démocratiques, Rita de Santis, à l'effet que M. Chartier aurait supposément été « mal cité », ce dernier a cru bon d'effectuer une mise au point afin de nuancer ce qu'il avait dit <sup>(2)</sup>.

Mettons de côté cette question de possible ingérence du politique dans les demandes d'accès à l'information, il demeure tout de même de l'entrevue de M. Chartier qu'il prône pour une réduction du pouvoir de discrétion accordé aux responsables de l'accès à l'information des organismes publics et va jusqu'à suggérer de renverser le fardeau de preuve afin qu'un « *organisme public [doive] démontrer que la divulgation [d'un document] entraînerait un préjudice pour l'État ou pour la société d'État* ». Il déplore le fait que la Loi d'accès à l'information, qui date de 1982, n'a subi depuis aucune réforme en profondeur, alors que le premier ministre Philippe Couillard dans sa déclaration d'avril 2014, au lendemain de l'élection, disait vouloir diriger « *le gouvernement le plus transparent que les Québécois auront eu, avec une divulgation proactive de renseignements de toutes sortes* ».

Compte tenu de la désuétude de la présente Loi et de la panoplie de restrictions à la diffusion de l'information, on ne s'étonnera pas du nombre élevé de demandes de révision pour des refus de réponse déposées à la CAI. Pas moins de 2500 sont actuellement en attente de traitement. Le manque de ressources de la Commission occasionnerait de plus un délai moyen de 2 ans pour le traitement. Trop souvent les ministères ou organismes publics, justifiant leur refus par une des nombreuses exceptions prévues à la Loi (renseignements fournis par un tiers, secret commercial, etc.) sans que cela ne soit réellement fondé, tablent sur ces délais pour retarder l'accès aux documents, ce qui a pour effet de nuire

à la pertinence des informations pouvant être divulguées plus de 2 ans après leur demande.

C'est pourquoi une réforme de la Loi d'accès à l'information s'impose afin que la diffusion des documents détenus par les ministères et les organismes publics devienne la règle, et non l'exception.

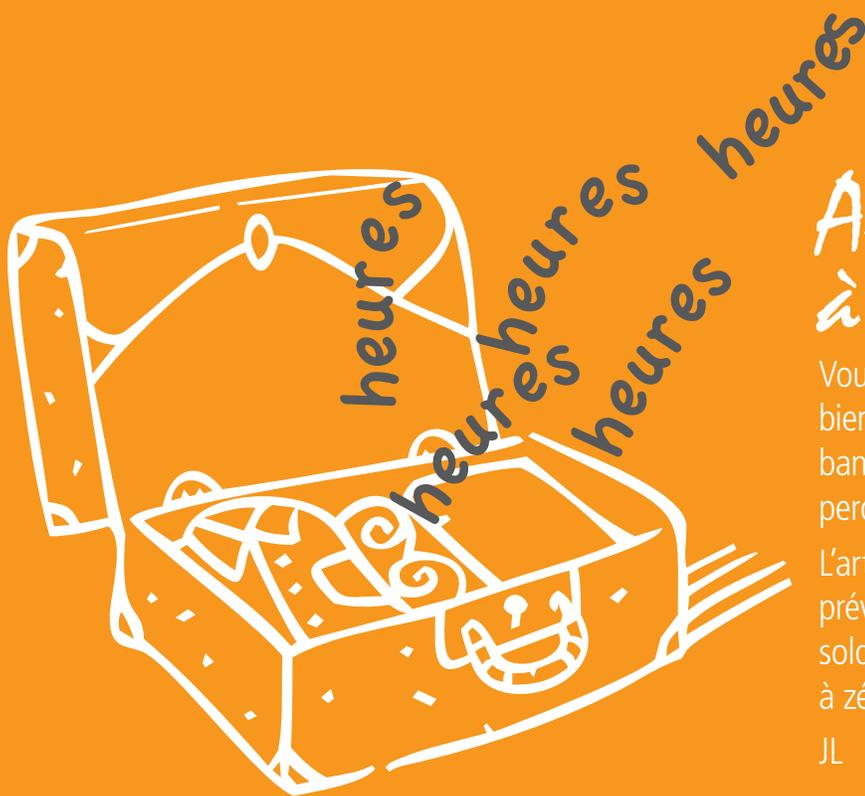
**JOHANNE LAPERRIÈRE  
CONSEILLÈRE SYNDICALE**

<sup>(1)</sup> <http://www.ledevoir.com/politique/quebec/505848/le-politique-s-implique-dans-les-demandes-d-acces-a-l-information>

<sup>(2)</sup> <http://www.ledevoir.com/politique/quebec/505977/acces-a-l-information-chartier-publie-une-mise-au-point-apres-une-intervention-de-de-santis>

« Bien que la loi québécoise ait déjà été qualifiée de « loi modèle » dans les années 1980 et 1990, elle se classe actuellement au 10<sup>e</sup> rang sur 14 juridictions au Canada ayant adopté une loi similaire, selon le Global Right to Information Rating (GRIR), à 2 points seulement de la dernière position. Ce score place la loi québécoise au 57<sup>e</sup> rang dans le classement des différents pays, évalués à travers le monde, juste derrière le Honduras, la Roumanie, la Corée du Sud et les Pays-Bas. En comparaison, les changements apportés récemment à la loi de Terre-Neuve-et-Labrador, à la suite de son processus de révision, placent cette province en première position au Canada et au 15<sup>e</sup> rang, selon le classement international. »

Source : Rapport quinquennal 2016 de la CAI



## Avant de partir à la retraite

Vous envisagez de partir pour une retraite bien méritée, dans ce cas prévoyez vider vos banques d'heures cumulées afin de ne pas les perdre.

L'article 18.03.10 de la convention collective prévoit que lors d'une cessation d'emploi le solde des heures créditées ou débitées doit être à zéro.

JL

**Vous venez de recevoir votre permis d'ingénieur de l'OIQ ?  
Sachez qu'en vertu de l'article 16.04.2 de la convention collective, l'ingénieur junior de niveau I qui obtient son permis d'ingénieur de l'OIQ a droit à un demi-échelon de salaire de niveau I, et ce, même s'il détient un poste de chercheur. Pour l'obtenir, il vous suffit d'en faire la demande à votre supérieur immédiat en lui fournissant une preuve à cet effet.**

**JL**

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSI, 210, boul. Montarville, bureau 2008, Boucherville, (Qc) J4B 6T3  
téléphone : (450) 449-9630  
télécopieur : (450) 449-9631  
courriel : secretariat@spsi.qc.ca  
www.spsi.qc.ca

**Rédaction**  
Johanne Laperrrière, conseillère syndicale

**Graphisme**  
Guylaine Hardy Design

Les articles publiés dans L'Irequis reflètent les opinions de leurs auteurs et ne sauraient engager la responsabilité ou lier d'aucune façon le SPSI et ses officiers.



Dépôt légal  
Bibliothèque nationale  
du Québec 2017



Pour un plus grand rayonnement  
La version intégrale de ce bulletin, en format « pdf », se retrouve sur le site Web du SPSI sous la rubrique « Journal l'Irequis » figurant en marge.